

Schellhaaß, Horst-Manfred

Article — Digitized Version

Chancen und Gefahren von Sozialplänen

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Schellhaaß, Horst-Manfred (1984) : Chancen und Gefahren von Sozialplänen, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 64, Iss. 6, pp. 287-290

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/135930>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Chancen und Gefahren von Sozialplänen

Horst-Manfred Schellhaaß, Berlin

Am 30. April 1984 hat das Bundesarbeitsgericht aus verfassungsrechtlichen Gründen seine Rechtsprechung zur Rangstellung von Sozialplänen im Konkursfalle radikal geändert: Statt der bisherigen Vorzugsstelle 0 fallen Forderungen aus Sozialplänen in Zukunft in die letzte Rangstelle 6, wodurch sie in den meisten Konkursfällen nichts mehr wert sein dürften. Nach den Äußerungen der politischen Parteien soll das Problem einer juristisch einwandfreien Einpassung des Sozialplans in das Konkursverfahren in Kürze gelöst werden. Die eigentliche Problematik der Sozialplangesetzgebung liegt jedoch auf der ökonomischen Ebene. Professor Horst-Manfred Schellhaaß untersucht angesichts der kontroversen Beurteilung dieses Instrumentes zwischen den beiden Tarifvertragsparteien die Chancen und Gefahren der Sozialpläne aus volkswirtschaftlicher Sicht.

Die individuellen Vorteile von Sozialplänen für den gekündigten Arbeitnehmer liegen auf der Hand: Die Abfindungen und sonstigen Leistungen mildern oder kompensieren die wirtschaftlichen Folgen des Arbeitsplatzverlustes. Aus gesamtwirtschaftlicher Sicht sind demgegenüber zwei entgegengesetzte Wirkungen der Sozialpläne zu konstatieren: Zum einen unterbleibt wegen der Sanktionswirkung der Abfindung die eine oder andere Kündigung, und zum anderen verzichten die Unternehmen, um zukünftige Sozialplanbelastungen zu vermeiden, auf die eine oder andere Neueinstellung. Die extrem vorsichtige Einstellungspolitik in der gegenwärtigen Konjunkturerholung kann teilweise durch die Rückwirkungen von Bestandsschutzregelungen aus den 70er Jahren erklärt werden.

Die breite Zustimmung zu Sozialplänen in der Öffentlichkeit signalisiert, daß die Arbeitnehmer offensichtlich Präferenzen für verstärkte Zahlungen im Risikofall haben. Es ist die Aufgabe dieses Aufsatzes, die volkswirtschaftlichen Möglichkeiten und beschäftigungspolitischen Implikationen von Sozialplänen zu analysieren.

Der sozialpolitische Zweck

Im Vordergrund von Sozialplänen steht die sozialpolitische Zielsetzung, die infolge einer Betriebsänderung

eintretenden wirtschaftlichen Nachteile der Arbeitnehmer zu mildern oder auszugleichen (§ 112 BetrVG). Der normale Arbeitsvertrag garantiert dem Arbeitnehmer ein von den wirtschaftlichen Schwankungen unabhängiges festes Einkommen nur für die Dauer seiner Beschäftigung. In Weiterführung dieser Gedanken könnte man den Sozialplan als ein Instrument ansehen, mit dem den Arbeitnehmern – im Idealfalle – die Verstetigung ihres Einkommensstromes auch für die Zeiten der Nichtbeschäftigung gesichert wird.

Die empirische Ausgestaltung der Sozialpläne läßt Zweifel entstehen, ob das Ziel einer Verstetigung des Einkommens erreicht wird. In der Tabelle sind auf der Grundlage von 93 Sozialplänen aus dem Jahre 1983 die (hypothetischen) Abfindungsbeträge für einen 50jährigen Arbeitnehmer in Abhängigkeit von der Betriebszugehörigkeitsdauer aus den jeweiligen Berechnungsformeln ermittelt worden. Es erscheint nun aber wenig plausibel, daß ein Arbeitnehmer mit einer 30jährigen Betriebszugehörigkeitsdauer etwa viermal so lange arbeitslos sein soll wie ein *gleichaltriger* Kollege, der dem letzten Betrieb nur fünf Jahre angehört hat (durchschnittliche Abfindung 36 995 vs. 9248 DM).

Offensichtlich werden die tatsächlichen Sozialplanleistungen weniger von der sozialpolitischen Überbrückungsfunktion als vielmehr von der im juristischen Schrifttum teilweise vertretenen, ökonomisch aber nicht fundierten Funktion eines nachträglichen Ausgleichs geleisteter Dienste determiniert. Gerechtere Ergebnisse würden eintreten, wenn die Abfindungen nicht am Lebensalter und der Betriebszugehörigkeitsdauer, sondern an der für die jeweilige Arbeitnehmergruppe erwar-

Prof. Dr. Horst M. Schellhaaß, 41, ist Inhaber des Lehrstuhls für Wirtschaftstheorie an der Technischen Universität Berlin. Sein Forschungsschwerpunkt ist die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts.

Die Abfindungsbeträge für einen 50jährigen Arbeitnehmer im Jahre 1983¹

Betriebszugehörigkeitsdauer	5	10	15	20	25	30
Durchschnitt	9 248	15 327	21 353	27 386	32 465	36 995
kleinster Betrag	2 250	4 500	5 500	6 500	7 500	8 500
höchster Betrag	43 265	45 850	58 775	71 700	84 265	97 550

¹ Die Zahlenwerte sind aus einer an meinem Lehrstuhl angefertigten (unveröffentlichten) Diplomarbeit von F. S i g l übernommen worden. Für die Berechnungen wurde das durchschnittliche Einkommen eines sozialversicherungspflichtig Beschäftigten von 33 600 DM im Jahre 1983 auf 13 Monate umgelegt (= 2585 DM monatlich).

teten Verweildauer in Arbeitslosigkeit orientiert würden. Die unterschiedliche Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit (z. B. je nach Qualifikation und Lebensalter) würde dann durch entsprechend unterschiedliche Abfindungen kompensiert werden.

Die Steuerungsfunktion

Die sozialpolitische Funktion des Sozialplans stellt eine nachträgliche Hilfe im Schadensfalle dar. Die volkswirtschaftliche Steuerungsfunktion stellt dagegen auf die vorbeugende Vermeidung von Kündigungen ab, indem die Abfindungen als wirtschaftliches Sanktionsinstrument die betriebliche Personalpolitik so beeinflussen sollen, daß vergleichbare soziale Härten in Zukunft weitestgehend ausgeschlossen werden.

Diese Steuerung des unternehmerischen Entlassungsverhaltens erfolgt dadurch, daß die Kosten einer Kündigung um den Abfindungsbetrag ansteigen. Gegenüber einer Situation ohne Sozialpläne unterbleiben dann die Kündigungen, bei denen die zusätzlichen Beschäftigungskosten eines Arbeitnehmers unter dem Abfindungsbetrag liegen¹. Insofern reduzieren Sozialpläne bei *konjunkturellen* Nachfrageschwankungen eindeutig die Zahl der Kündigungen. Dieser Effekt ist um so stärker, je kürzer die Rezession und/oder je höher die Abfindung ist.

Die entlassungshemmende Wirkung von Sozialplänen bei Konjunkturschwankungen beruht darauf, daß der betreffende Mitarbeiter im nächsten Aufschwung wieder einen positiven Deckungsbeitrag zum Betriebsergebnis bringen wird. Dagegen fehlt in *Strukturkrisen* jegliche Hoffnung auf eine zukünftige Rentabilität des Arbeitsplatzes. In diesem Fall wird das Unternehmen sofort kündigen, um Lohnkosten, die andernfalls bis zum freiwilligen Ausscheiden des Mitarbeiters gezahlt werden müßten, einzusparen. Ein arbeitsmarktpoliti-

¹ Eine ausführliche Darstellung dieses Ergebnisses findet sich in H. M. S c h e l l h a ß : Ein ökonomischer Vergleich finanzieller und rechtlicher Kündigungserschwernisse (erscheint in Heft 2/1984 der Zeitschrift für Arbeitsrecht, insbesondere Kapitel 4).

scher Entlastungseffekt ist hier von Sozialplänen nicht zu erwarten.

In der gegenwärtigen Situation dominieren die strukturellen Betriebsänderungen gegenüber den konjunkturellen Produktionseinschränkungen. Folglich muß die kündigungshemmende Wirkung von Abfindungen derzeit als gering eingeschätzt werden.

Die unternehmerischen Reaktionsmuster

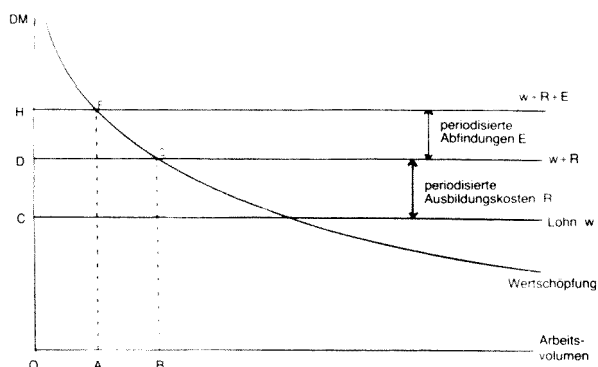
Aus ökonomischer Perspektive hat die Sozialplange- setzgebung den materiellen Gehalt der *zuvor* abgeschlossenen Arbeitsverträge verändert: dies beinhaltet nichts anderes als eine Umverteilung von Eigentums- rechten durch den Gesetzgeber. Da sich die Unternehmen weder in ihrem Personalbestand noch in ihrer Pro- duktionspalette unmittelbar an die neuen Kostenrelati- onen anpassen können, entsteht ein gewisses Überan- gebot an jenen Produkten, die unter Berücksichtigung der Sozialplankosten nicht mehr rentabel produziert werden können. Das Marktungleichgewicht verhindert die Durchsetzung kostendeckender Preise, so daß in der Einführungsperiode die Sozialplankosten zum größ- ten Teil bei den Arbeitgebern „hängen bleiben“. In die- ser Phase stellen sozialpolitische Schutzregelungen ein Instrument der Einkommensumverteilung zwischen Ar- beitgebern und Arbeitnehmern dar.

Für alle folgenden Perioden gilt dieser Überras- chungseffekt nicht mehr. Die Unternehmen passen sich an die neuen Rechtsnormen so an, daß sie trotz der kostspieligen Sozialpläne langfristig keinen Verlust ma- chen. Dies erfolgt durch eine bewußte Änderung der Einstellungs- und Investitionspolitik.

Ein gewinnmaximierendes Unternehmen wird stets so viele Mitarbeiter einstellen, bis die erwarteten Kosten des zuletzt eingestellten Arbeitnehmers seiner Wert- schöpfung entsprechen. Diese Bedingung ist in der Ab- bildung für die Referenzsituation ohne Sozialpläne in Punkt G erfüllt, wobei die zu Beginn des Arbeitsverhält- nisses einmalig anfallenden Einstellungs- und betriebs- spezifischen Ausbildungskosten auf die erwartete Be- triebszugehörigkeitsdauer in Form der periodisierten Ausbildungskosten R umgelegt worden sind.

Bei Neueinstellungen zeigen sich die negativen ar- beitsmarktpolitischen Rückwirkungen von Abfindungs- zahlungen: die Unternehmen legen die Erwartungswerte der Abfindungszahlungen in Form der kalkulatori- schen Aufschläge E auf die einzelnen Perioden des Ar- beitsverhältnisses um. Neue Mitarbeiter werden jetzt nur noch eingestellt, wenn ihre voraussichtliche Produk- tivität die – nunmehr erhöhten – Stundenverrechnungss- ätze OH übersteigt. Insofern werden als Folge von So-

Das Einstellungsverhalten eines Unternehmens mit und ohne Sozialplan



zialplänen AB Arbeitnehmer weniger als in einer ansonsten vergleichbaren Situation ohne Entschädigungsanspruch eingestellt. Auf diese Weise schlagen Sozialpläne, die nach ihrer juristischen Intention nur den Marktaustritt steuern sollen, ökonomisch auch auf den Markteintritt in die Arbeitswelt durch.

Die gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen

Verständlicherweise wird der Unternehmer zunächst versuchen, die Sozialplankosten durch höhere Preise zu erwirtschaften. Diese Kostenüberwälzung auf die Verbraucher ist jedoch erheblich schwieriger als bei einer allgemeinen Lohnerhöhung, da nicht alle Konkurrenten gleichermaßen von Sozialplänen betroffen sind. Mehr als die branchendurchschnittliche Belastung kann wohl kaum vorgewälzt werden. Dadurch erleiden diejenigen Betriebe, die eine sozialplanpflichtige Maßnahme durchgeführt haben, Verluste, während die anderen aufgrund der gestiegenen Marktpreise zusätzliche Gewinne erzielen. Sozialpläne haben insofern zur Folge, daß Unternehmen, die den Strukturwandel nicht rechtzeitig mitvollziehen, durch die finanziellen Belastungen geschwächt werden und im Konkurrenzkampf an Boden verlieren. Dieser Sanktionsmechanismus verbessert die volkswirtschaftliche Produktionsstruktur, falls eine nicht nachfragegerechte Produktionspalette die Umstrukturierungsmaßnahme ausgelöst hat.

Die Arbeitskräftenachfrage wird von zwei Seiten beeinflusst. Soweit die Preise erhöht werden können, sinkt die Gesamtnachfrage entsprechend der Preiselastizität der Nachfrage. Die von Sozialplänen betroffenen Unternehmen haben darüber hinaus auch angebotsseitige Anreize, ihre Produktion und damit auch ihre Nachfrage nach Produktionsfaktoren einzuschränken. Ausgeschiedene Mitarbeiter werden nur noch in dem Umfang ersetzt, wie die kalkulatorischen Sozialplankosten niedriger als deren Deckungsbeitrag zum Betriebsergebnis sind. Überproportionale Nachfragerückgänge

sind deshalb zum einen bei den im Wettbewerb um Arbeitsplätze benachteiligten Problemgruppen des Arbeitsmarktes zu erwarten. Zum anderen geraten die Branchen in Bedrängnis, die überwiegend technologisch einfache Standardwaren herstellen und deshalb unter einem starken Importdruck stehen.

Die ungünstigen arbeitsmarktpolitischen Folgen von Sozialplänen lassen sich durchaus vermeiden. Dazu müßte man die Sozialplanleistungen als eine Reallohnsteigerung betrachten, die durch eine entsprechend geringere Erhöhung der Nominallöhne kostenniveauneutral zu kompensieren wäre. Bei dieser Strategie würden die periodisierten Abfindungszahlungen nicht die Personalkosten erhöhen (Bewegung von D nach H in der Abbildung), sondern an die Stelle entsprechend langsamer steigender Tariflöhne treten. Auf diese Weise würden die Arbeitnehmer als Gruppe ihren Versicherungsschutz durch verursachergerechte Prämien selbst bezahlen. Der gesamtwirtschaftliche Vorteil dieser Strategie läge darin, daß die Verbesserung der sozialen Absicherung *ohne Beschäftigungseinbußen* erkauft werden könnte.

Unter den gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen ist eine beschäftigungsneutrale Finanzierung nicht leicht durchzuführen. Nur wenn die Gewerkschaften die zusätzliche Sicherheit nicht als Geschenk betrachten, sondern bereit sind, die für die Risikoübernahme notwendige Prämie bei Lohnforderungen zu berücksichtigen, geht das Kalkül für den Versicherer (den Arbeitgeber) auf. Diese Äquivalenz von Leistung und Gegenleistung ist in der Realität nicht notwendigerweise gegeben, da Sozialpläne nicht freiwillig ausgehandelt werden, sondern vom Staat verordnet worden sind. Eine tarifvertragliche Verankerung von Sozialplänen wäre in diesem Zusammenhang der gesetzlichen Regelung vorzuziehen.

Lösungsmöglichkeiten

Die sozialpolitische Forderung nach einer stärkeren Absicherung des Arbeitnehmers im Risikofall ist im Prinzip weder unberechtigt noch unerfüllbar. Gerade in den Bevölkerungskreisen, in denen Vorsorge für Nottfälle nicht allgemein verbreitet ist, kann eine Sonderzahlung bei Arbeitslosigkeit von großem Nutzen sein. Außerdem sorgen die Abfindungen – im Gegensatz zu den rechtlichen Kündigungsvorschriften – für einen finanziellen Ausgleich zwischen den entlassenen und den weiterbeschäftigten Arbeitnehmern, da die Sozialplankosten letztlich von den beschäftigten Mitarbeitern erwirtschaftet werden müssen. Sozialpläne können sich deshalb wegen ihrer *unmittelbaren* positiven Wirkungen auf einen breiten Konsensus der Öffentlichkeit stützen. Zu-

stimmung zu Sozialplänen an sich bedeutet jedoch noch nicht Zustimmung zu deren gegenwärtiger Praxis.

Kritik an den Sozialplänen wird vor allem wegen ihrer beschäftigungspolitischen Rückwirkungen geübt. Insofern kommt es bei der Suche nach Lösungsmöglichkeiten entscheidend darauf an, die einstellungshemmenden *mittelbaren* Wirkungen der Sozialpläne zu vermindern. Es gilt daher zu überlegen, ob nicht eine partielle Auflockerung der Sozialplanpraxis zu beschäftigungspolitischen Vorteilen führt, ohne daß dadurch das Vertrauen des Arbeitnehmers in seine soziale Absicherung unangemessen in Frage gestellt wird.

Ausgangspunkt aller Überlegungen zu den arbeitsmarktpolitischen Rückwirkungen muß der Tatbestand sein, daß es den sozialen Schutz nicht zum Nulltarif gibt. Reaktionen erfolgen in einer Marktwirtschaft entweder über die Mengenkomponeute (Beschäftigungsvolumen) oder über die Preiskomponeute (Realeinkommen). Die Wirtschaftspolitiker können deshalb zwischen zwei Alternativen wählen:

- entweder werden die Sozialpläne ohne Anrechnung in den Lohnrunden „draufgesattelt“, dann wird die Rechnung in Form eines Rückgangs der Beschäftigung präsentiert,
- oder die Sozialplankosten werden von den sonst möglichen Lohnerhöhungen abgezogen, dann wird die Rechnung in Form einer Realeinkommenseinbuße vorgelegt.

Es wäre wünschenswert, Sozialpläne so in die allgemeine Lohnentwicklung zu integrieren, daß aus ihrer – durchaus positiv zu bewertenden – Existenz keine zusätzliche Gefährdung von Arbeitsplätzen erwächst. Daß Abfindungen nicht monatlich, sondern erst bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgezahlt werden, stellt im Prinzip kein Problem dar. Investoren sind es gewohnt, daß Ausgaben und Einnahmen zu verschiedenen Zeitpunkten anfallen; wenn und solange Arbeitsplätze insgesamt rentabel sind, schrecken Sozialpläne keinen Investor ab.

In diesem Sinne ist die optimale Höhe von Abfindungen eine Variable, die in erster Linie von den langfristigen Ertragserwartungen der Unternehmen abhängt. Je weniger die Gewinne eines Unternehmens sofort nach ihrer Entstehung in der Hochkonjunktur in allgemeine Lohnerhöhungen umgewandelt werden, um so größer ist der Spielraum für Sozialplanleistungen in wirtschaftlichen Krisenzeiten.

Ein Verbesserungsvorschlag

Verbesserungsvorschläge haben auf der einen Seite das Vertrauen eines langjährigen Mitarbeiters in eine finanzielle Absicherung im Falle einer Kündigung zu berücksichtigen. Auf der anderen Seite können zu früh einsetzende Sozialplanansprüche die Einstellung eines arbeitslosen Bewerbers überhaupt vereiteln. Diesen Erfordernissen könnte dadurch Rechnung getragen werden, daß Sozialplanleistungen frühestens nach einer Betriebszugehörigkeitsdauer von fünf Jahren gewährt werden.

Der Vorschlag bewirkt eine Reduzierung der Beschäftigungskosten von *neueingestellten* Mitarbeitern, da für einen begrenzten Zeitraum eventuelle Abfindungen entfallen. Unternehmen sind eher bereit, die für sie teuren Überstunden abzubauen, wenn gesichert ist, daß im Falle eines Rückgangs der Nachfrage die zusätzlich eingestellten Arbeitskräfte ohne hohe Kosten entlassen werden können. Durch die größere Anpassungsflexibilität werden die Unternehmen auf vorübergehende und unsichere Beschäftigungsmöglichkeiten eher mit Neueinstellungen reagieren.

Aus beschäftigungspolitischer Sicht ist es deshalb vordringlich, die Abfindungen individualrechtlich an die Anspruchsvoraussetzung einer längeren Betriebszugehörigkeitsdauer zu koppeln und kollektivrechtlich in die Tariflohnerhöhungen zu integrieren. Die anfallenden Kosten dürften in diesem Fall kein Gegenargument gegen die Einführung wohlstrukturierter Sozialplanleistungen sein.

KONJUNKTUR VON MORGEN

Der vierzehntäglich erscheinende Kurzbericht des HWWA – Institut für Wirtschaftsforschung – Hamburg über die Binnen- und Weltkonjunktur und die Rohstoffmärkte

ISSN 0023-3439

VERLAG WELTARCHIV GMBH – HAMBURG